

9- Accès au pouvoir

La sociologie au prisme du genre

Anne Revillard

Genre et accès aux postes de pouvoir et de responsabilité, dans les sphères professionnelle et politique

- Dans la sphère professionnelle : le plafond de verre et les limites de la mixité
- Un accès inégal des femmes et des hommes au pouvoir politique

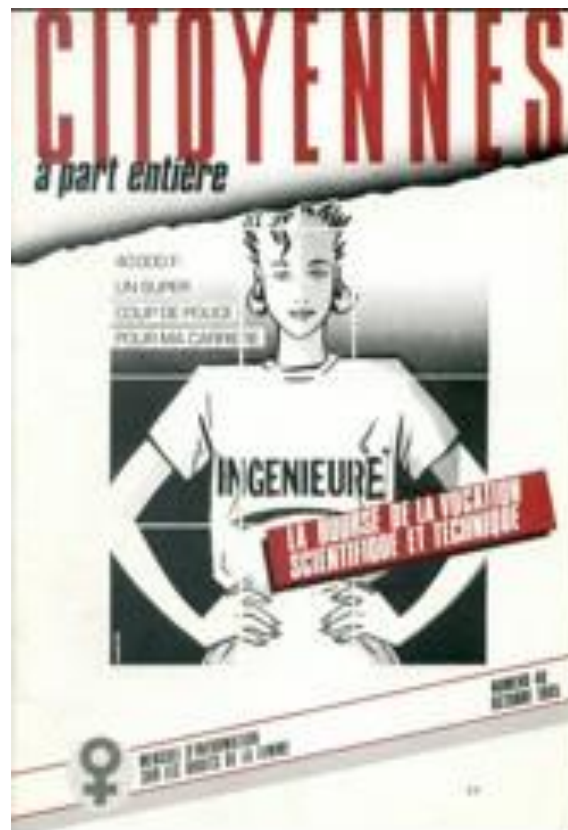
Progression de la mixité dans la sphère professionnelle

- Maintien d'une ségrégation sexuée du marché du travail (ex. ouvrier du bâtiment vs assistante maternelle)...
- ... Mais une progression de la mixité de certains métiers
- Ressorts de la féminisation de professions à dominante masculine
 - Levée des barrières légales d'accès
 - Ouverture aux femmes des filières d'enseignement correspondantes
 - Progression effective des femmes dans ces filières
 - Transformation des représentations sociales quant aux rôles professionnels acceptables pour des femmes (ex. femmes policières, militaires)
 - Politiques publiques encourageant la mixité

Des politiques publiques en faveur de la mixité des métiers:
l'exemple du ministère des Droits de la femme en France (1981-1986)



Campagne « A l'école, orientons-nous toutes directions » (*Citoyennes à part entière*, n°30, avril 1984)



Lancement du prix de la vocation scientifique et technique (*Citoyennes à part entière*, n°46, octobre 1985)

Mixité = égalité?

Mixité → recomposition plutôt qu'effacement des inégalités

- Des déclinaisons sexuées d'un même métier
 - Spécialisations masculines et féminines au sein d'un métier mixte (ex juge pour enfant vs Parquet, chirurgie orthopédique vs dermatologie)
 - Différenciations à poste égal, à partir d'attentes différentes vav des hommes et des femmes (attente d'un « travail émotionnel » de la part des femmes)
 - Une expérience de travail inégalitaire pour les femmes dans des milieux de travail à dominante masculine: sociabilité virile, risque de harcèlement sexuel
- Le phénomène du « plafond de verre »

Le plafond de verre: l'exemple du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche

Au CNRS

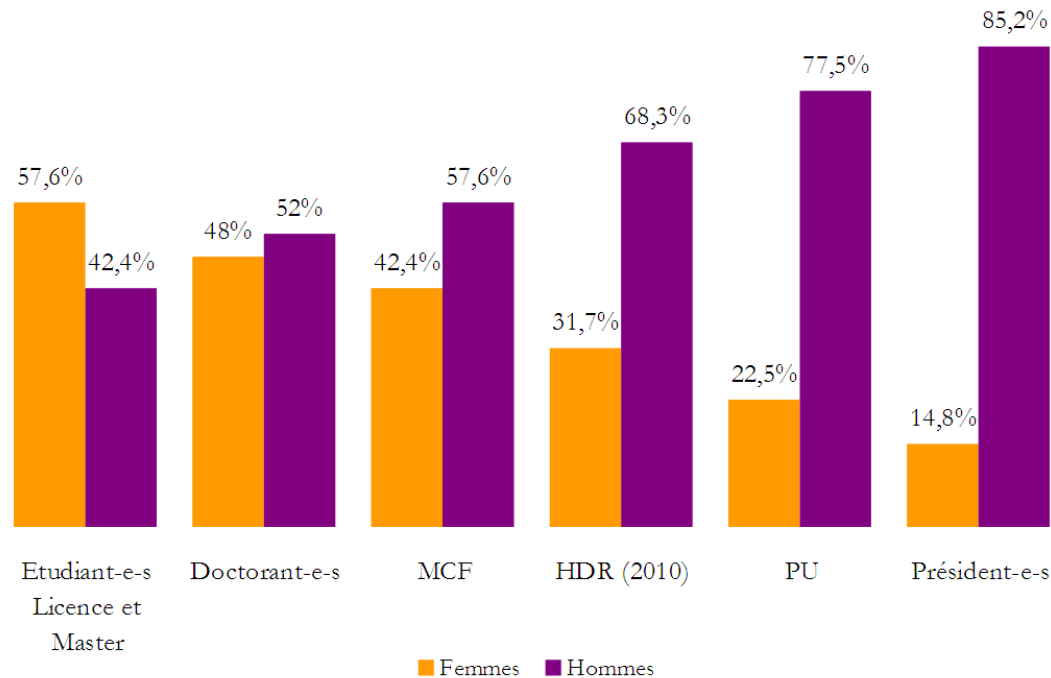
	% de femmes en 2008
CR2	31,7
CR1	38,7
DR2	27,4
DR1	14,4
DRCE	10,9
Total	32,1

Source : Marry, Catherine (2010), *Le plafond de verre dans la recherche, l'exemple des sciences de la vie*, Présentation .ppt dans le cadre de la journée du 8 mars 2010 au CNRS « En quête des recherches sur le genre ». Présentation disponible en ligne : www.cnrs.fr/mpdf/IMG/ppt/Le_plafond_de_verre_CNRS_8mars2010.ppt

Le plafond de verre: l'exemple du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche

A l'université

Part des hommes et des femmes à l'université (2011)



Sources : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE ; MESR DGRH, GESUP ; CPU

Source : MESR http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf

Le plafond de verre et ses explications

- Des facteurs « extérieurs » aux organisations?
 - Effets de la socialisation de genre
 - Effets de la division sexuée du travail

Le genre dans les organisations de travail

Acker, 1990: Les structures organisationnelles ne sont pas neutres:

- Construction de divisions selon le critère du genre (divisions du travail, de l'espace, du pouvoir...)
- Symboles et images qui expliquent, expriment, renforcent ces divisions (ex l'image du manager)
- Les interactions entre individus
- Ces différents processus alimentent les composantes de genre de l'identité individuelle (comment on s'habille, on parle, la conception qu'on a des tâches appropriées pour soi, etc.)
- Le genre est un élément constitutif des structures organisationnelles

Le genre dans les organisations de travail

- Des critères de progression de carrière...
- Des normes professionnelles...



... Aux effets inégalitaires

Le genre dans les organisations de travail

Travail sur le document 9.1 (extraits issus de l'article de Guillaume Cécile, et Sophie Pochic, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés* (2007))

→ En quoi ces extraits d'entretiens donnent-ils à voir des pratiques et des attentes organisationnelles marquées par le genre?

Le genre dans les organisations de travail

Un modèle masculin de progression de carrière (Guillaume, Pochic, 2007)

- Politiques formelles de gestion de carrières (diplôme initial, mobilité géographique, surinvestissement professionnel, calendrier fixe de promotion)
- Rôle des relations informelles (réseaux, soutien du « grand patron »)
- Attentes de rôle sexuées quant à la figure du manager (ambition, tonus, charisme...)

Le genre dans les organisations de travail

Des normes professionnelles aux effets inégalitaires: l'expérience des inégalités au quotidien

- Surinvestissement professionnel, contraintes horaires et de présence
- Contraintes de mobilité
- Environnement de travail sexiste

Le genre dans et hors des organisations: obstacles et ressources des femmes et des hommes

Des ressources spécifiques aux hommes :

- Socialisation initiale et secondaire (compétition, confiance)
- Soutien domestique et affectif à leur carrière (invisible)
- Disponibilité extensive et mobilité géographique facilitée
- Aisance sur un lieu de travail à dominante masculine
- Réseaux de cooptation, sociabilités masculines

Le genre dans et hors des organisations: obstacles et ressources des femmes et des hommes

Des obstacles spécifiques aux femmes

- Socialisation familiale et scolaire (altruisme, manque de confiance)
- Stéréotypes intériorisés par les femmes et les hommes.
- Articulation travail/famille (couples double carrière)
- Expérience du sexisme sur le lieu de travail

Le genre dans et hors des organisations: obstacles et ressources des femmes et des hommes

Les ressources des dirigeantes :

- Origines sociales plus favorisées (la classe contre le genre)
- Socialisation familiale
- Soutien domestique (conjoint aidant, revenus permettant une délégation extensive du travail domestique/de care)
- Proximité du réseau familial
- « Mentor » (soutien moral et matériel d'un dirigeant)

Du côté des hommes: un escalator de verre?

- Cas des hommes minoritaires dans des professions à dominante féminine: phénomène de « l'escalator de verre » (Williams, 1992)
- Critique de cette hypothèse: une lecture centrée sur les hommes blancs : cf Harvey Wingfield (2009) « Racializing the glass escalator » (terrain sur des infirmiers)
 - Racisme genré
 - Discrimination de la part des supérieurs
 - Réactions négatives des patients
 - Pas de rejet de la féminité

Le pouvoir politique

- Un accès inégal des femmes et des hommes au pouvoir politique : le cas des fonctions électives en France
 - Identification de mécanismes structurels de production des inégalités de genre en politique
 - Effets de la réforme paritaire

(principale source pour cette partie: Bereni et al., 2012, chapitre 5)

Des femmes historiquement exclues de la sphère politique

- Dans la démocratie athénienne (Vème siècle avant notre ère): les femmes et les esclaves sont statutairement exclu.e.s du peuple des citoyens
- Dans les monarchies européennes du Moyen-Âge à l'époque moderne, les femmes sont aussi mises à l'écart du pouvoir: en France, la « loi salique » (XVème siècle) exclut les filles du roi de la transmission de la couronne
- A partir du XVIIIème siècle, la montée en puissance de l'idée d'égalité en droit des individus s'accompagne de l'exclusion des femmes de la citoyenneté politique (Fraisie, 1989; Pateman, 1989)

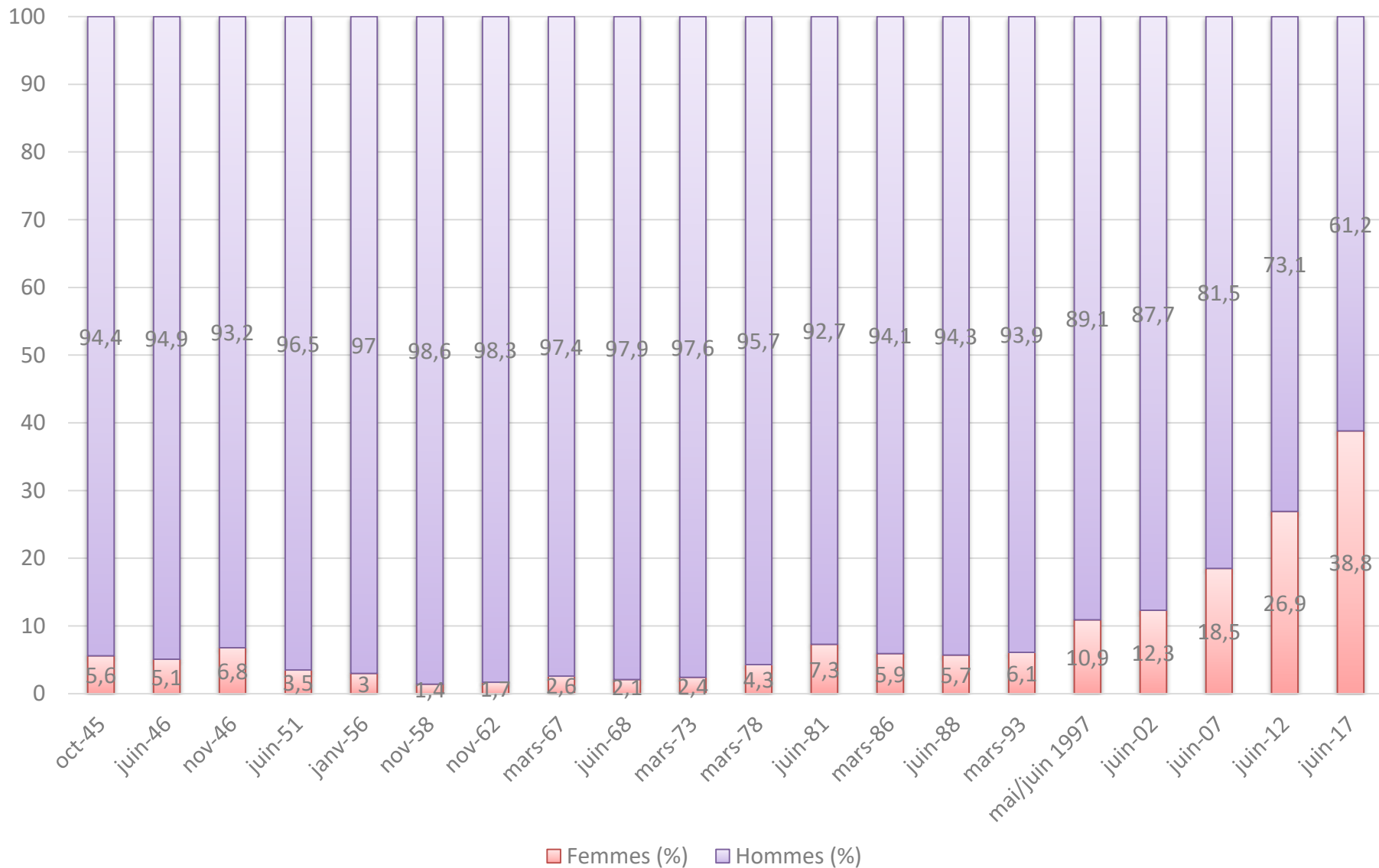
Des femmes historiquement exclues de la sphère politique

- A partir du XVIIIème siècle, la montée en puissance de l'idée d'égalité en droit des individus s'accompagne de l'exclusion des femmes de la citoyenneté politique (Fraisie, 1989; Pateman, 1989)
 - Ce nouvel ordre politique s'appuie sur l'affirmation croissante d'une distinction entre sphères publique et privée
 - Dans cette conception l'accès à la citoyenneté politique et à l'égalité des hommes dans la sphère publique s'accompagne de (et repose sur) la subordination des femmes dans la sphère privée
 - Une subordination non questionnée (et de ce fait relativement peu théorisée) car pensée comme fondée en nature (féminité réduite au corps, infériorité pensée comme naturelle et justifiant par là l'exclusion politique)

Vers l'inclusion politique des femmes

- A partir du XIXème siècle, des femmes s'organisent pour réclamer leur inclusion dans la citoyenneté politique, en prenant d'abord appui sur les valeurs et rôles auxquels elles sont assignées dans la sphère privée (mères, altruisme, éducation, protection) → le maternalisme (Koven et Michel, 1990)
- La revendication d'accès au droit de suffrage et d'éligibilité (suffragisme) s'est aussi en partie (mais pas seulement) appuyée sur cet argument d'un apport des femmes à la vie politique complémentaire à celui des hommes (promotion de la paix, moralisation...)
- Des mobilisations de longue haleine → en France, droit de suffrage et d'éligibilité acquis en 1944

Du droit d'éligibilité à la représentation politique



Proportion d'hommes et de femmes parmi les député.e.s depuis 1945
(Source Assemblée nationale)

Comprendre la sous-représentation politique des femmes

Une conséquence des inégalités dans la sphère professionnelle?

Ex. rôle important de l'ENA sous la Vème République (filière administrative de recrutement politique)

- ENA ouverte aux femmes dès sa création en 1945, mais la part des femmes reste <5% parmi les 30 premières promotions
- Depuis les années 1980, part des femmes entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{1}{3}$
- Effet sur leur représentation politique : ex. présence accrue au sein des cabinets ministériels depuis les années 1980 (20% entre 1984 et 1996, contre 5,5% entre 1958 et 1972)
- MAIS cette filière administrative reste plus rentable pour les hommes que pour les femmes: ex. « parmi les 103 députés énarques élus entre 1958 et 2006, on compte seulement 9 femmes (soit 8,7 %) » (Achin et Lévêque, 2007)

Comprendre la sous-représentation politique des femmes

Les effets propres du champ politique

- La production symbolique de l'illégitimité politique des femmes
- La fabrication organisationnelle de l'exclusion politique des femmes : le rôle des partis politiques

Comprendre la sous-représentation politique des femmes

Les effets propres du champ politique

- La production symbolique de l'illégitimité politique des femmes
 - « L'homme politique » comme figure de la masculinité hégémonique
 - Une contrainte forte sur la façon dont les femmes en politique « font » le genre

Comprendre la sous-représentation politique des femmes

Les effets propres du champ politique

- La fabrication organisationnelle de l'exclusion politique des femmes : le rôle des partis politiques
 - Division sexuée du travail militant et plafond de verre
 - Les logiques sexuées de l'investiture partisane
 - Règles institutionnelles: Cumul des mandats, mode de scrutin
 - Fonctionnement de l'investiture: prime aux insiders, biais de genre dans l'évaluation des candidat.e.s à l'investiture

La parité, une politique publique volontariste de féminisation de la représentation politique

- Le résultat d'une mobilisation féministe de plusieurs années (Bereni, 2015)
- Principales dispositions:
 - 1999 réforme constitutionnelle → ajout à l'art. 3 de la Constitution : la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives »; et à l'art. 4 : « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe » (.../...)

La parité, une politique publique volontariste de féminisation de la représentation politique

2000 Loi sur la parité:

- **Contraint** les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste (alternance stricte pour les élections à un tour, européennes et sénatoriales à la proportionnelle; parité par tranche de six pour les élections à deux tours, régionales et municipales dans les communes de +3000 hab.
- Les **incite** pour les législatives, avec une sanction financière fonction de l'écart à l'objectif de 50% (retenue sur la dotation financière du parti concerné)

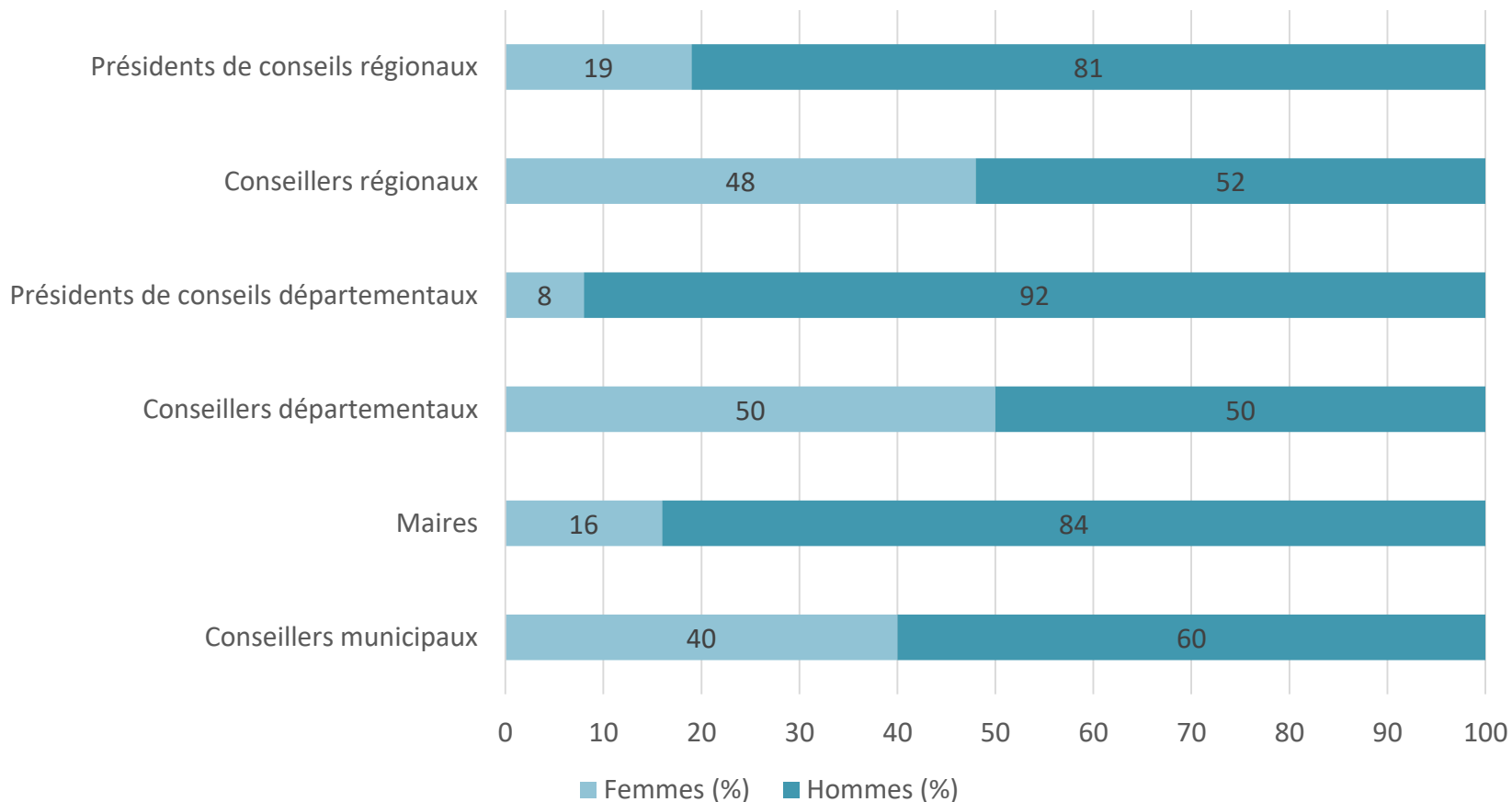
La parité, une politique publique volontariste de féminisation de la représentation politique

- Une contrainte renforcée par les réformes successives (extension du périmètre d'application, resserrement des critères, augmentation des retenues financières)
 - Loi du 31 janvier 2007
 - Loi du 17 mai 2013
 - Loi du 4 août 2014

Mise en œuvre des réformes paritaire: quel bilan?

- Sur le plan quantitatif, des effets à deux vitesses, selon le niveau de contrainte du quota (quota imposé ou exit possible contre une retenue financière)
- Des effets sur les représentations symboliques des femmes en politique
- Une remise en question limitée du fonctionnement androcentré du champ politique
 - Un plafond de verre persistant (cf diapo suivante)
 - Cantonnement des femmes à des postes réputés féminins (cf doc. 9.2)
 - Candidatures féminines présentées dans les circonscriptions les moins gagnables (cf diapo « De l'investiture à l'élection »)
 - Plus fort turnover des femmes élues (Achin et Lévêque, 2014)
 - Sexisme dans le milieu politique

Un plafond de verre persistant dans les fonctions électorales



Source : Insee, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, ministère de l'Intérieur, Sénat; données 2014-2015 compilées par l'Observatoire des inégalités, https://www.inegalites.fr/Le-tableau-de-bord-de-la-parite-en-politique?id_theme=18

De l'investiture à l'élection

	Part de femmes parmi les candidat.e.s	Part de femmes parmi les élu.e.s
2002	38.9%	12.3%
2007	41.6%	18.5%
2012	40,0%	26.2%
2017	42.4%	38.6%

Source: (Achin et Lévêque, 2014, p.125, et HCEFH)

Division sexuée du travail parlementaire et accès au pouvoir au sein du Parlement

- Travail sur le document 9.2 : Part de femmes dans les comités du Parlement français de 1997 à 2010
 - Quelles évolutions note-t-on?
 - En quoi ces données font-elles apparaître une division sexuée du travail parlementaire?
 - Qu'en est-il de l'accès des femmes aux postes de pouvoir (présidence, vice-présidence) au sein des commissions parlementaires?

Retour sur la sphère professionnelle

L'extension de l'outil des quotas au-delà de la sphère politique

- 2008 révision constitutionnelle: art. 1 « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives **ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales** »
- 2011 Loi « Copé-Zimmermann »: mise en place graduelle d'un quota de 40% de personnes de chaque sexe minimum dans les CA des plus grosses entreprises
- 2012 Loi « Sauvadet » : mise en place graduelle d'un quota de 40% de personnes de chaque sexe minimum dans pour les conseils d'administration ou équivalents des établissements publics, les jurys de concours, les Commissions Administratives Paritaires, les organes consultatifs de la fonction publique et les nominations aux emplois d'encadrement supérieur.

Retour sur la sphère professionnelle

L'extension de l'outil des quotas au-delà de la sphère politique

- 2013 Loi « Fioraso »: promeut la parité dans les instances de l'enseignement supérieur et de la recherche : alternance femmes-hommes dans les listes électorales et les nominations aux instances de gouvernance des établissements (CA, CNESER, etc)
- 2014 « Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »: parité pour les fédérations sportives, les établissements publics quelle que soit leur taille et les chambres locales de commerce et d'industrie

Bibliographie

- ACHIN C., LÉVÊQUE S., 2014, « La parité sous contrôle. Egalité des sexes et clôture du champ politique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 204, p. 118-137.
- ACHIN C., 2005, « Un « métier d'hommes » ? Les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation », *Revue française de science politique*, 55, 3, p. 477-499.
- Achin, Catherine and Sandrine Lévêque. 2007. "Femmes, Énarques et Professionnelles de La Politique. Des Carrières Exceptionnelles Sous Contraintes." *Genèses* (67):24–44.
- Achin, Catherine, Lucie Bargel, Delphine Dulong, and Eric Fassin. 2007. *Sexes, Genre et Politique*. Paris: Economica.
- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society* 4(2):139–58.
- BERENI L., 2015, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica/Etudes politiques.
- Bereni, Laure, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, and Anne Revillard. 2012. *Introduction Aux Études Sur Le Genre*. Bruxelles: De Boeck/Ouvertures politiques, chapitre 5
- FRAISSE G., 1989, *Muse de la raison : la démocratie exclusive et la différence des sexes*, Aix-en-Provence, Alinéa
- Guillaume, Cécile and Sophie Pochic. 2007. "La Fabrication Organisationnelle Des Dirigeants. Un Regard Sur Le Plafond de Verre." *Travail, Genre et Sociétés* (17):79–103.
- MICHEL S., KOVEN S., 1990, « Womanly duties : maternalist politics and the origins of welfare states in France, Germany, Great Britain, and the United States, 1880-1920 », *American Historical Review*, 95, 4, p. 1076-1108.
- MURRAY R., 2010, « Linear Trajectories or Vicious Circles? The Causes and Consequences of Gendered Career Paths in the National Assembly », *Modern and contemporary France*, 18, 4, p. 445-459.
- PATEMAN C., 1989, *The disorder of women : democracy, feminism and political theory*, Stanford, Calif., Stanford University Press
- Sineau, Mariette. 2001. *Profession : Femme Politique. Sexe et Pouvoir Sous La Cinquième République*. Paris: Presses de la FNSP.